



ประกาศ อ.ก.พ. กรมควบคุมโรค  
เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการประเมินเพื่อย้าย โอน เลื่อน ข้าราชการพลเรือนสามัญ  
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญลงมา

ตามที่ อ.ก.พ. กรมควบคุมโรค ได้ประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินเพื่อย้าย โอน เลื่อน ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญลงมา ตามประกาศ อ.ก.พ. กรมควบคุมโรค ฉบับลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ลงวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ไปแล้ว นั้น

อ.ก.พ. กรมควบคุมโรค ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ได้พิจารณา ทบทวนหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับระยะเวลาการส่งผลงานเข้ารับการประเมิน การขอเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับผลงานที่จะขอ ประเมิน การให้ส่งผลงานเข้ารับการประเมินอีกครั้งในกรณีไม่ผ่านการประเมินผลงาน และเกณฑ์ การตัดสินในการประเมินบุคคล โดยมีมติเห็นชอบ ดังนี้

๑. ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์ที่กำหนดให้สามารถขอเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับผลงานและข้อเสนอแนวคิด ที่จะขอรับการประเมิน

๒. ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์ที่กำหนดให้สามารถขอประเมินผลงานได้อีกหนึ่งครั้งในกรณีที่ส่งผลงาน แล้วไม่ผ่านการประเมิน

๓. ให้ปรับปรุงระยะเวลาการส่งผลงานเข้ารับการประเมิน โดยกำหนดระยะเวลาดังนี้

๓.๑ ให้ส่งผลงานเข้ารับการประเมินภายในระยะเวลา ๖ เดือน นับจากวันที่กรมควบคุมโรค ประกาศให้เป็นผู้ผ่านการคัดเลือกและประเมินบุคคล

๓.๒ ให้ขอขยายระยะเวลาได้ ๑ ครั้ง เป็นเวลา ๖ เดือน

๔. ให้ปรับปรุงเกณฑ์การตัดสินในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท วิชาการ ระดับเชี่ยวชาญลงมา ดังนี้

๔.๑ การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนระดับเชี่ยวชาญ ให้ผู้ที่ได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละเจ็ดสิบ เป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคล

๔.๒ การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้ผู้ที่ได้ คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ เป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคล

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ และที่ นร ๑๐๐๕/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ และมีมติ อ.ก.พ. กรมควบคุมโรค ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖ จึงขอประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไป ดังนี้

๑. ให้ยกเลิกประกาศ อ.ก.พ. กรมควบคุมโรค เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการประเมิน เพื่อย้าย โอน เลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญลงมา ฉบับลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ลงวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

๒. ให้ใช้หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการประเมินบุคคล เพื่อย้าย โอน เลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญลงมา ตามเอกสารหมายเลข ๑ แนบท้ายนี้

๓. ให้ใช้หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา ตามเอกสารหมายเลข ๒ แนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายธเรศ กรัษนัยรวิวงศ์)

อธิบดีกรมควบคุมโรค

ประธาน อ.ก.พ.กรมควบคุมโรค

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลเพื่อการย้าย โอน เลื่อน ข้าราชการพลเรือนสามัญ  
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญลงมา  
(แบบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมควบคุมโรค ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖)

กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ และตามหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงระบบคุณธรรม ลักษณะ ของงานในตำแหน่งนั้น ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กร รวมทั้งเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทาง ราชการ ตลอดจนศักยภาพ ความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้นั้น และจะดำเนินการได้ต่อเมื่อ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดไว้ในมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และกำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล ดังนี้

๑. คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

๑.๑ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑.๒ มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ คุณวุฒิหรือ การอบรมหลักสูตรเพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนดในแต่ละสายงานตามหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ทั้งนี้ สายงานแพทย์ระดับเชี่ยวชาญ ต้องได้รับวุฒิบัตร หรือ หนังสืออนุมัติบัตร ในสาขาที่จะขอรับการ ประเมิน ตามข้อบังคับแพทยสภาว่าด้วยอภิไธยผู้มีความชำนาญในการประกอบวิชาชีพเวชกรรมสาขาต่างๆ พ.ศ. ๒๕๒๖

๑.๓ มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ตามคุณวุฒิของบุคคลสำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับต่าง ๆ ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

คุณวุฒิ	ระดับ	ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ทรงคุณวุฒิ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า		๖ ปี	๑๐ ปี	๑๓ ปี	๑๕ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี)*		๕ ปี	๙ ปี	๑๒ ปี	๑๔ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี)*		๔ ปี	๘ ปี	๑๑ ปี	๑๓ ปี
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า		๔ ปี	๘ ปี	๑๑ ปี	๑๓ ปี
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือวุฒิบัตร หรือ หนังสืออนุมัติบัตร		๒ ปี	๖ ปี	๙ ปี	๑๑ ปี

\* หมายถึง คุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๕ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (เฉพาะปริญญาที่ ก.พ. กำหนดให้ได้รับเงินเดือนตามหลักสูตร ๕ ปี) และคุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษา ไม่น้อยกว่า ๖ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย ที่ ก.พ. กำหนด เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในสายงาน ที่กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๔

๑.๓.๑ การนับระยะเวลาเก็อกูล

ในกรณีที่ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงาน ที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลตามตารางข้างต้นไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบก็อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภท บริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นตามที่ ก.พ. กำหนดมานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเก็อกูลกันได้ ดังนี้

(๑) การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่อง ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงตามข้อเท็จจริงและคำวินิจฉัยที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมานับนั้น ต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในส่วนของคุณวุฒิและคุณสมบัติอื่นที่ไม่ใช่ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่งมีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

(๑.๑) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนดให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง

(๑.๒) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภททั่วไป หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า ตามที่ ก.พ. กำหนดให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง โดยให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

(๒) กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเกี่ยวเนื่องสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญลงมาให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ.กรม แต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ.กระทรวงแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณา

๑.๓.๒ การนับระยะเวลาเกี่ยวเนื่องการย้ายไปดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ อ.ก.พ.กรม อาจพิจารณากำหนดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่แต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเป็นอย่างอื่นก็ได้ตามความเหมาะสมและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ

๑.๔ อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง โดยความเห็นชอบจาก ก.พ. อาจกำหนดให้ผู้เข้ารับการประเมินต้องมีคุณสมบัติเพิ่มเติมที่จำเป็นกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งด้วยก็ได้

## ๒. การประเมินบุคคลเพื่อย้ายหรือโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

### ๒.๑ หลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินเพื่อย้ายหรือโอน

#### ๒.๑.๑ องค์ประกอบในการประเมินบุคคลและน้ำหนักคะแนน

(๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย (๓๐ คะแนน)

(๒) ความรู้ความสามารถทักษะสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (๖๐ คะแนน)

(๓) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร (๑๐ คะแนน)

#### ๒.๑.๒ วิธีการในการประเมินบุคคล

ให้พิจารณาจากองค์ประกอบข้างต้น ซึ่งอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ วิธีการสอบข้อเขียนหรือวิธีการอย่างอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีตามที่เห็นว่าเหมาะสม

#### ๒.๑.๓ เกณฑ์การตัดสินในการประเมินบุคคล

ให้ผู้ที่ได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบเป็นผู้ผ่านการประเมิน

## ๒.๑.๔ การตรวจสอบการประเมินบุคคล

ในการประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่าข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่าผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

## ๒.๒ แนวทางปฏิบัติในการประเมินเพื่อย้ายหรือโอน

### ๒.๒.๑ การขออนุมัติใช้ตำแหน่งว่างเพื่อรับย้ายหรือรับโอน

ให้หน่วยงานที่มีความประสงค์จะใช้ตำแหน่งว่างเพื่อรับย้ายหรือรับโอน ดำเนินการขออนุมัติใช้ตำแหน่งว่างเฉพาะกรณีที่เป็นตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไปที่ไม่ใช่ตำแหน่งระดับควบ เมื่ออธิบดีกรมควบคุมโรคอนุมัติแล้ว จึงให้ดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อรับย้ายหรือรับโอนต่อไปได้ สำหรับกรณีที่ตำแหน่งจะว่าง ให้ดำเนินการได้ใน ๒ กรณี ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีที่ผู้ครองตำแหน่งจะพ้นจากราชการเนื่องจากเกษียณอายุราชการ ให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่เกินหกเดือนก่อนที่ผู้ครองตำแหน่งนั้นจะพ้นจากราชการ

(๒) กรณีที่ผู้ครองตำแหน่งลาออกจากราชการ ให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่เกินวันที่ผู้มีอำนาจได้อนุญาตให้ผู้ครองตำแหน่งนั้นออกจากราชการ

ส่วนตำแหน่งว่างระดับปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษที่เป็นตำแหน่งระดับควบหากไม่ปรากฏเงื่อนไขการกันตำแหน่งในระบบ DPIS ให้หน่วยงานดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อรับย้ายหรือรับโอนได้ โดยไม่ต้องขออนุมัติใช้ตำแหน่งก่อน แต่ต้องแจ้งให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลทราบ

### ๒.๒.๒ การดำเนินการประเมินเพื่อย้ายหรือโอน

(๑) ผู้ขอย้ายหรือขอโอน ยื่นแบบขอประเมินเพื่อย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าเดิม ตามแบบที่กรมควบคุมโรคกำหนด

(๒) หน่วยงานที่จะแต่งตั้ง พิจารณาก่อนกรองและเสนอคณะกรรมการประเมินเพื่อย้ายหรือโอน ที่ อ.ก.พ. กรมควบคุมโรคแต่งตั้ง เพื่อพิจารณา

(๓) คณะกรรมการประเมินเพื่อย้ายหรือโอนในแต่ละระดับ ที่ อ.ก.พ. กรมควบคุมโรคแต่งตั้ง ดำเนินการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมควบคุมโรคกำหนด และรายงานผลการพิจารณาพร้อมทั้งเหตุผลต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตำแหน่งละหนึ่งคน

## ๓. การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

### ๓.๑ หลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อน

#### ๓.๑.๑ องค์ประกอบในการประเมินบุคคลและน้ำหนักคะแนน

(๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรม ความ ประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการและประวัติทางวินัย (๒๐ คะแนน)

(๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (๓๐ คะแนน)

(๓) เค้าโครงผลงานที่จะส่งประเมินและในกรณีที่ผลงานนั้นมีผู้ร่วมจัดทำผลงาน ให้แสดงสัดส่วนและบทบาทของผู้ประเมินและผู้ร่วมจัดทำผลงานรวมทั้งรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงานด้วย (๒๕ คะแนน)

(๔) ข้อเสนอ ...

(๔) ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน โดยแสดงให้เห็นถึงความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (๒๕ คะแนน)

๓.๑.๒ วิธีการในการประเมินบุคคล ให้พิจารณาจากองค์ประกอบข้างต้น ซึ่งอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ วิธีการสอบข้อเขียนหรือวิธีการอื่นวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีตามที่เห็นว่าเหมาะสม

๓.๑.๓ เกณฑ์การตัดสินในการประเมินบุคคล

(๑) การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ให้ผู้ที่ได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละเจ็ดสิบเป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคล

(๒) การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ ให้ผู้ที่ได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบเป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคล

๓.๑.๔ ให้มีการประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกตำแหน่งละหนึ่งคนโดยในประกาศให้ระบุชื่อและเค้าโครงผลงานรวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมินสัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

๓.๑.๕ การตรวจสอบการประเมินบุคคล

ในการประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่าข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่าผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

๓.๒ แนวทางปฏิบัติในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อน

๓.๒.๑ แนวทางปฏิบัติในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนในตำแหน่งว่าง

(๑) เมื่อหน่วยงานมีตำแหน่งว่างที่จะดำเนินการเลื่อนข้าราชการ ได้แก่ ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ที่ไม่ใช่ตำแหน่งระดับควบคุม ให้หน่วยงานที่มีความประสงค์จะใช้ตำแหน่งว่างเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ดำเนินการขออนุมัติใช้ตำแหน่งว่างในทำนองเดียวกับการดำเนินการย้ายหรือโอน และเมื่ออธิบดีกรมควบคุมโรคอนุมัติแล้ว ให้ดำเนินการดังนี้

(๑.๑) ระดับชำนาญการพิเศษ

(๑.๑.๑) กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการประกาศรับสมัครข้าราชการในสังกัดกรมควบคุมโรคหรือกระทรวงสาธารณสุข พร้อมแพร่ข่าวการรับสมัครทางเว็บไซต์กรมควบคุมโรค และแจ้งให้หน่วยงานที่จะแต่งตั้งทราบ

(๑.๑.๒) หน่วยงานที่จะแต่งตั้ง ดำเนินการรับสมัคร ตรวจสอบคุณสมบัติและรายงานผลการรับสมัครต่ออธิบดีกรมควบคุมโรคผ่านกองบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินบุคคล

(๑.๑.๓) หน่วยงานที่จะแต่งตั้งเสนอคณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมควบคุมโรค แต่งตั้ง เพื่อพิจารณาประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมควบคุมโรค กำหนดแล้วรายงานผลการประเมินบุคคล พร้อมทั้งเหตุผลต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตำแหน่งละหนึ่งคน

(๑.๒) ระดับเชี่ยวชาญ

(๑.๒.๑) กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการประกาศรับสมัครข้าราชการในสังกัดกรมควบคุมโรคหรือกระทรวงสาธารณสุข พร้อมแพร่ข่าวการรับสมัครทางเว็บไซต์กรมควบคุมโรค

(๑.๒.๒) กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการรับสมัคร ตรวจสอบคุณสมบัติและรายงานผลการรับสมัครต่ออธิบดีกรมควบคุมโรคเพื่อประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินบุคคล

(๑.๒.๓) กองบริหารทรัพยากรบุคคล เสนอคณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมควบคุมโรคแต่งตั้ง เพื่อดำเนินการประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมควบคุมโรคกำหนด และรายงานผลการพิจารณาพร้อมทั้งเหตุผลต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ตำแหน่งละหนึ่งคน เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

(๒) เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของแต่ละระดับเห็นชอบและกรมควบคุมโรคประกาศผลการประเมินบุคคลแล้ว ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะมีคำสั่งให้ผู้ผ่านการประเมินบุคคลรักษาการในตำแหน่งที่ผ่านการประเมินบุคคล จากนั้นให้กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการดังนี้

(๒.๑) เผยแพร่ประกาศผลการประเมินบุคคลโดยระบุชื่อและเค้าโครงผลงานรวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมินสัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) ทางเว็บไซต์กรมควบคุมโรค เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน

(๒.๒) แจ้งผู้ผ่านการประเมินบุคคลให้ส่งผลงานเข้ารับการประเมิน โดยแจ้งผ่านทางหน่วยงานระดับกองต้นสังกัด

(๓) หน่วยงานระดับกองต้นสังกัดของผู้ผ่านการประเมิน รับทราบคำสั่งให้รักษาการในตำแหน่ง และดำเนินการให้ผู้ยื่นมอบหมายงานในหน้าที่ไว้ให้เรียบร้อย แล้วส่งตัวไปปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีคำสั่งให้รักษาการ และมีหนังสือแจ้งให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลทราบด้วย

(๔) หน่วยงานที่จะแต่งตั้ง รับทราบคำสั่งให้รักษาการในตำแหน่ง และเมื่อผู้นั้นมารายงานตัวเพื่อปฏิบัติราชการแล้วเมื่อใด ให้แจ้งกองบริหารทรัพยากรบุคคลทราบด้วย

(๕) การย้ายผู้ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อน ไปดำรงตำแหน่งระดับเดิมในตำแหน่งที่ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อน ให้ดำเนินการตามตัวอย่างในกรณีต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ตัวอย่าง นาย ก. ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ ด้านส่งเสริมพัฒนา ตำแหน่งเลขที่ ๒๓๔ และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุมีคำสั่งให้รักษาการในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ ด้านส่งเสริมพัฒนา ตำแหน่งเลขที่ ๒๓๔

กรณีที่ ๑ สมมติว่า ตำแหน่งเลขที่ ๒๓๔ กำหนดเป็นตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ หรือกำหนดเป็นระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งที่ นาย ก. ครองอยู่ในปัจจุบัน เป็นตำแหน่งที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งเลขที่ ๒๓๔ กรณีนี้ให้กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุลงนามคำสั่งย้ายนาย ก. ไปดำรงตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ด้านส่งเสริมพัฒนา ตำแหน่งเลขที่ ๒๓๔ ได้ทันที

กรณีที่ ๒ สมมติว่า ตำแหน่งเลขที่ ๒๓๔ กำหนดเป็นตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ เพียงระดับเดียว และตำแหน่งที่ นาย ก. ครองอยู่ในปัจจุบัน เป็นตำแหน่งที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งเลขที่ ๒๓๔ กรณีนี้ให้กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเลขที่ ๒๓๔ เป็นระดับต่ำลงหนึ่งระดับเป็นการชั่วคราว และเมื่อ อ.ก.พ.กระทรวงสาธารณสุขเห็นชอบแล้ว จึงให้ดำเนินการเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุลงนามคำสั่งย้าย นาย ก. ไปดำรงตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ด้านส่งเสริมพัฒนา ตำแหน่งเลขที่ ๒๓๔

กรณีนี้ที่ ๓ สมมติว่า ตำแหน่งที่ นาย ก. ครองอยู่ในปัจจุบัน เป็นตำแหน่งที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข และตำแหน่งเลขที่ ๒๓๔ กำหนดเป็นระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ หรือกำหนดเป็นระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ หรือกำหนดเป็นระดับชำนาญการพิเศษเพียงระดับเดียว แต่ได้รับความเห็นชอบจาก อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุขให้กำหนดเป็นระดับชำนาญการเป็นการชั่วคราวแล้ว อย่างไรก็ตาม กรณีนี้ให้ นาย ก. ยื่นแบบขอประเมินเพื่อย้ายต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นถึงผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ โดยใช้แบบขอประเมินเพื่อย้ายหรือโอนที่กรมควบคุมโรคกำหนด และให้หน่วยงานที่จะแต่งตั้งเสนอคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานที่ อ.ก.พ.กรมควบคุมโรคแต่งตั้ง เพื่อดำเนินการประเมินบุคคลและผลงาน แล้วรายงานผลการพิจารณาพร้อมทั้งเหตุผลต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ เพื่อดำเนินการย้ายต่อไป

๓.๒.๒ แนวทางปฏิบัติในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนในตำแหน่งระดับควบและมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่

ตำแหน่งที่จะประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่ ได้แก่ ตำแหน่งระดับควบที่มีลักษณะกรอบระดับตำแหน่ง ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ทุกสายงาน) หรือระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ (สำหรับตำแหน่งนายแพทย์ ทันตแพทย์ สัตวแพทย์ และนักวิชาการตรวจสอบภายใน) ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ผู้ขอประเมินบุคคล ตรวจสอบคุณสมบัติของตนเองและจัดทำแบบขอประเมินบุคคลและเอกสารประกอบคำขอประเมินบุคคล ตามแบบที่กรมควบคุมโรคกำหนด แล้วยื่นเอกสารดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลการปฏิบัติงาน โดยผ่านการตรวจคุณสมบัติจากงานเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานต้นสังกัด

(๒) ผู้บังคับบัญชาของผู้ขอประเมินบุคคล พิจารณาแบบขอประเมินบุคคลและเอกสารประกอบคำขอประเมินบุคคล ลงนามรับรองรายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ผู้ขอประเมินครองอยู่ในปัจจุบันและตำแหน่งที่ขอประเมินเพื่อเลื่อนและให้คะแนนการประเมินคุณลักษณะของบุคคล แล้วส่งให้ผู้รับผิดชอบงานเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่จะแต่งตั้งดำเนินการต่อไป

(๓) หน่วยงานที่จะแต่งตั้ง เสนอคณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมควบคุมโรคแต่งตั้ง เพื่อดำเนินการประเมินบุคคลและรายงานผลการพิจารณาพร้อมทั้งเหตุผลต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ

(๔) เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเห็นชอบและลงนามประกาศผลการประเมินบุคคลแล้ว ให้กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการ ดังนี้

(๔.๑) เผยแพร่ประกาศผลการประเมินบุคคล พร้อมทั้งชื่อและค่าโครงการผลงาน รวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมินสัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) ทางเว็บไซต์กรมควบคุมโรคเพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน

(๔.๒) แจ้งผู้ผ่านการประเมินบุคคล ให้ส่งผลงานเข้ารับการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรมควบคุมโรคกำหนดโดยแจ้งผ่านทางหน่วยงานระดับกองต้นสังกัด

### ๓.๓ ระยะเวลาในการขอประเมินผลงาน

เมื่อกรมควบคุมโรคประกาศผลการประเมินบุคคลแล้ว ให้ผู้ผ่านการประเมินบุคคล ส่งแบบขอประเมินผลงานพร้อมด้วยเอกสารประกอบคำขอประเมินผลงานและเอกสารหลักฐานที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ภายในระยะเวลา ๖ เดือน นับตั้งแต่วันที่กรมควบคุมโรคประกาศผลการประเมินบุคคล หากไม่สามารถส่งผลงานเข้ารับการประเมินภายในระยะเวลา ๖ เดือนได้ สามารถขอขยายระยะเวลาได้ ๑ ครั้ง เป็นระยะเวลา ๖ เดือน รวมระยะเวลาตั้งแต่วันที่กรมควบคุมโรคประกาศผลการประเมินบุคคลนับถึงวันสิ้นสุดระยะเวลาที่ขยายต้องไม่เกิน ๑ ปี โดยให้ดำเนินการดังนี้



๓.๓.๑ ผู้ขอรับการประเมิน จัดทำคำขอขยายระยะเวลาส่งผลงานพร้อมทั้งเหตุผล และความจำเป็นประกอบการพิจารณา เสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นถึงผู้อำนวยการหน่วยงานที่จะแต่งตั้ง เป็นการล่วงหน้าก่อนสิ้นสุดระยะเวลาที่กำหนดให้ส่งผลงาน หากไม่ดำเนินการภายในระยะเวลาดังกล่าว จะถือว่า ไม่ประสงค์ขอขยายระยะเวลา

๓.๓.๒ หน่วยงานที่จะแต่งตั้ง ดำเนินการ ดังนี้

(๑) กรณีระดับชำนาญการ เสนอต่อประธานคณะกรรมการประเมินบุคคล ที่ อ.ก.พ. กรมควบคุมโรคแต่งตั้ง พิจารณาอนุมัติ

(๒) กรณีระดับชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ เสนอต่อประธานคณะกรรมการ ประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมควบคุมโรคแต่งตั้ง พิจารณาอนุมัติ ผ่านกองบริหารทรัพยากรบุคคล

เมื่อประธานคณะกรรมการมีมติเห็นชอบแล้ว ผู้ขอรับการประเมิน จึงสามารถส่งผลงานเข้ารับ การประเมินได้ และหากพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าว กรมควบคุมโรคจะดำเนินการประเมินบุคคลใหม่ทุกกรณี

---

หลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ  
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา  
(แบบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมควบคุมโรค ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖)

การประเมินผลงาน ให้กระทำได้ต่อเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นได้ผ่านการประเมินบุคคลมาแล้วโดยลักษณะของผลงานที่เสนอต้องมีความสอดคล้องกับลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ และคุณภาพของงานในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งดังต่อไปนี้

๑. ระดับชำนาญการ ให้ประเมินจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้ขอประเมินนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์เหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญการ

๒. ระดับชำนาญการพิเศษ ให้ประเมินจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้ขอประเมินนั้นเป็นผู้มีความรู้ความสามารถทักษะสมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์สูงเหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

ทั้งนี้กรณีผู้ขอประเมินที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณใดให้ส่งผลงานให้กรมเป็นเวลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๖ เดือนในปีงบประมาณนั้น

การประเมินผลงาน

๑. ผลงานที่จะขอประเมิน ประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ

๑.๑ ผลงาน (จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง)

ให้เสนอผลงาน ตามชื่อเรื่องที่เสนอไว้ในขั้นตอนการประเมินบุคคลโดยเรียงลำดับตามความดีเด่นหรือความสำคัญและอย่างน้อย ๑ เรื่อง ต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งโดยนำเสนอ ในรูปแบบของการศึกษาวิเคราะห์ หรือการวิจัย หรือผลงานวิชาการ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ความสามารถและความชำนาญในงานรวมทั้งสามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากงานนั้นหรือการนำไปใช้หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการ/ปฏิบัติการผลงานนวัตกรรมหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้นโดยมิใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

๑.๒ ข้อเสนอแนวคิด (จำนวน ๑ เรื่อง)

ให้เสนอข้อเสนอแนวคิดวิธีการเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงงานตามชื่อเรื่องที่เสนอไว้ในขั้นตอนการประเมินบุคคล โดยนำเสนอวิธีการหรือแผนงานเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงงานของหน่วยงานหรือส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ

๒. เงื่อนไขของผลงาน

๒.๑ เป็นผลงานเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการประเมินบุคคล

๒.๒ เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ หรือเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี

๒.๓ ไม่ใช่ผลงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรหรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมของผู้ขอประเมิน

กรณีผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลาเดียวกับที่ศึกษาหรือฝึกอบรม ผลงานนั้นต้องได้รับคำรับรองจากสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรมว่าไม่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชาหรือในหลักสูตรของการศึกษาหรือฝึกอบรมแล้วแต่กรณี

๒.๔ กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคนผู้ขอประเมินจะต้องแสดงให้เห็นว่าได้มีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานในส่วนใด สัดส่วนเท่าใด อย่างไร โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานและผู้บังคับบัญชาด้วย

๒.๕ ผลงานส่วนใดที่นำมาใช้ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับใดหรือเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่งหรือเพื่อขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) แล้วจะนำผลงานส่วนนั้นมาใช้เสนอประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

๒.๖ ผลงานที่นำมาเสนอเพื่อขอรับการประเมินอย่างน้อย ๑ เรื่อง ต้องมีการนำไปเผยแพร่ในรูปแบบต่าง ๆ มาแล้ว เพื่อให้ผู้อื่นได้ทราบและสามารถนำไปใช้ประโยชน์หรืออ้างอิงต่อไปได้

ทั้งนี้ ผลงานข้างต้นจะต้องมีคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับคือผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลและผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับเว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวกันก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

### ๓. การขอประเมินผลงาน

๓.๑ ผู้ขอรับการประเมิน ยื่นแบบขอประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ตามแบบที่กรมควบคุมโรคกำหนด พร้อมด้วยเอกสารประกอบการพิจารณาและเอกสารหลักฐานที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ที่งานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่จะแต่งตั้ง ทั้งนี้ ให้ถือว่าวันที่หน่วยงานที่จะแต่งตั้งประทับตรารับเอกสารดังกล่าว เป็นวันที่กรมควบคุมโรคได้รับเอกสารนั้น

๓.๒ หน่วยงานที่จะแต่งตั้ง เสนอให้คณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กรมควบคุมโรคแต่งตั้งแต่ละระดับ เพื่อดำเนินการประเมินผลงานต่อไป

### ๔. แนวทางการประเมินผลงาน

แนวทางการประเมินผลงาน มีองค์ประกอบในการประเมินผลงานและน้ำหนักคะแนน ดังนี้

๔.๑ ประโยชน์ของผลงาน พิจารณาจากผลงานนั้นเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในงานสามารถใช้เป็นแบบอย่างเป็นแหล่งอ้างอิงหรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานหรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิควิธีการหรือเทคโนโลยีใหม่ๆที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงานสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือส่วนราชการหรือต่อประชาชนหรือต่อประเทศชาติ (๔๐ คะแนน)

๔.๒ ความรู้ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พิจารณาจากผลงานนั้นได้แสดงถึงการใช้ความรู้ความสามารถทักษะสมรรถนะประสบการณ์ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานหรือคิดริเริ่มใหม่คิดค้นสร้างหรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่หรือจัดทำเป็นครั้งแรกหรือคนแรกของส่วนราชการหรือของประเทศตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่งหรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหากำหนดข้อเสนอแนะหรือวางแผนรองรับผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง (๒๕ คะแนน)

๔.๓ คุณภาพของผลงาน พิจารณาจากความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระที่มีการเรียบเรียงเนื้อหา และสาระสำคัญได้ครบถ้วนเป็นระบบมีคำอธิบายที่ถูกต้องชัดเจนมีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้นไม่ว่าจะหลักการวิธีการหรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้องบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ตามโครงการหรือแผนงานและสนองนโยบายของส่วนราชการหรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณและมีความ ยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการที่ยอมรับได้ (๒๕ คะแนน)

๔.๔ การเผยแพร่ผลงาน (๑๐ คะแนน)

๔.๔.๑ ระดับชำนาญการ (สายงานหลักและสายงานสนับสนุน)

(๑) เผยแพร่ทางเว็บไซต์หน่วยงานไม่ต่ำกว่าระดับกองหรือเผยแพร่โดยวิธีแจ้ง เวียนหน่วยงานอื่นโดยมีคณะกรรมการหน่วยงานระดับกองเป็นผู้กลั่นกรอง (๖ คะแนน)

(๒) นำเสนอในที่ประชุมทางวิชาการของหน่วยงานไม่ต่ำกว่าระดับกองหรือระดับ กรมขึ้นไป (๘ คะแนน)

(๓) ตีพิมพ์ในวารสารของหน่วยงานไม่ต่ำกว่าระดับกอง (๑๐ คะแนน)

๔.๔.๒ ระดับชำนาญการพิเศษสายงานหลัก

(๑) เผยแพร่ทางเว็บไซต์หน่วยงานโดยมีคณะกรรมการหรือผู้เชี่ยวชาญกลั่นกรองก่อน นำขึ้นเผยแพร่ หรือนำเสนอในที่ประชุมทางวิชาการของหน่วยงานระดับกองหรือระดับเขต หรือระดับภาค (๔ คะแนน)

(๒) นำเสนอในที่ประชุมทางวิชาการของหน่วยงานระดับกรม (๖ คะแนน)

(๓) มีวารสารฉบับจริงตีพิมพ์และเผยแพร่ในวารสารทางวิทยาศาสตร์การแพทย์ หรือการสาธารณสุข (รวมวารสารออนไลน์) หรือวารสารระดับนานาชาติที่ไม่มี Impact Factor หรือมีผลงาน วิชาการที่ยังไม่ได้ตีพิมพ์ แต่ได้รับหนังสือรับรองจากบรรณาธิการวารสารดังกล่าวว่าจะมีการตีพิมพ์และเผยแพร่ ผลงานลงในวารสารนั้นๆหรือตีพิมพ์และเผยแพร่ในรายงานประจำปีของหน่วยงานระดับกรมหรือเทียบเท่าหรือ นำเสนอในที่ประชุมวิชาการระดับนานาชาติ (๘ คะแนน)

(๔) มีวารสารฉบับจริงตีพิมพ์และเผยแพร่ในวารสารที่ผ่านการรับรองคุณภาพจาก ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Citation Index Centre) หรือวารสารระดับนานาชาติที่มี Impact Factor หรือมีผลงานวิชาการที่ยังไม่ได้ตีพิมพ์ แต่ได้รับหนังสือรับรองจากบรรณาธิการวารสารดังกล่าวว่าจะมี การตีพิมพ์และเผยแพร่ผลงานลงในวารสารนั้น ๆ (๑๐ คะแนน)

๔.๔.๓ ระดับชำนาญการพิเศษ สายงานสนับสนุน

(๑) เผยแพร่ทางเว็บไซต์หน่วยงานโดยมีคณะกรรมการหรือผู้เชี่ยวชาญกลั่นกรอง ก่อนนำขึ้นเผยแพร่ หรือนำเสนอในที่ประชุมทางวิชาการของหน่วยงานระดับกองหรือระดับเขตหรือระดับภาค (๖ คะแนน)

(๒) นำเสนอในที่ประชุมทางวิชาการของหน่วยงานระดับกรม (๘ คะแนน)

(๓) มีวารสารฉบับจริงตีพิมพ์และเผยแพร่ในวารสารทางวิทยาศาสตร์การแพทย์ หรือการสาธารณสุข (รวมวารสารออนไลน์) หรือวารสารระดับนานาชาติหรือมีผลงานวิชาการที่ยังไม่ได้ตีพิมพ์แต่ ได้รับหนังสือรับรองจากบรรณาธิการวารสารดังกล่าวว่าจะมีการตีพิมพ์และเผยแพร่ผลงานลงในวารสารนั้นๆหรือ ตีพิมพ์และเผยแพร่ในรายงานประจำปีของหน่วยงานระดับกรมหรือเทียบเท่าหรือนำเสนอในที่ประชุมวิชาการ ระดับนานาชาติ (๑๐ คะแนน)

#### ๕. เกณฑ์การตัดสินในการประเมินผลงาน

ผู้ที่ผ่านการประเมินผลงานต้องได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” จากคณะกรรมการผู้ประเมินเกินกึ่งหนึ่ง โดยจะต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

#### ๖. แนวทางการประเมินข้อเสนอแนวคิด

##### ๖.๑ องค์ประกอบและแนวทางในการประเมิน ได้แก่

๖.๑.๑ ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าหากนำไปดำเนินการได้จริงจะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดผลอย่างไร

๖.๑.๒ คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าข้อเสนอแนะเมื่อปฏิบัติตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่า หรือจะช่วยให้การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานหรือส่วนราชการหรือประเทศชาติได้อย่างไร หรือได้รับประโยชน์จากข้อเสนอที่นำเสนอมาอย่างไร

๖.๑.๓ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยพิจารณาว่ามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงงานอย่างไร

##### ๖.๒ รูปแบบและวิธีการเสนอข้อเสนอแนวคิด

ข้อเสนอแนวคิด ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ โดยอย่างน้อยให้มีหัวข้อการนำเสนอ ดังนี้ ๑) เรื่องที่นำเสนอ ๒) หลักการและเหตุผล ๓) บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข ๔) ผลที่คาดว่าจะได้รับ ๕) ตัวชี้วัดความสำเร็จ

##### ๖.๓ เกณฑ์การประเมิน

ดีเด่น สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงเป็นพิเศษเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ

ดีมาก สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงมากเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ

ยอมรับได้ สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน

ปรับปรุง ยังไม่เห็นความชัดเจนว่าสามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้อย่างไร หรือจะเป็นประโยชน์ได้อย่างไร

ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง คณะกรรมการประเมินผลงานสามารถให้ผู้อนุมัติปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดนั้นได้

#### ๗. เกณฑ์การตัดสินในการประเมินข้อเสนอแนวคิด

เกณฑ์การประเมินข้อเสนอแนวคิด มี ๔ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ยอมรับได้ และปรับปรุง ทั้งนี้ ข้อเสนอแนวคิดที่จะผ่านการประเมินจะต้องได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการผู้ประเมินในระดับยอมรับได้ ดีมาก หรือดีเด่น หากผลการพิจารณาเป็น “ปรับปรุง” ให้ผู้อนุมัติปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดตามความเห็นของคณะกรรมการประเมินผลงาน

๘. การตรวจสอบการประเมินผลงาน

ในการประเมินผลงานหากได้ตรวจสอบหรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่าข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องสัดส่วนการจัดทำผลงานหรือเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดทำผลงานเป็นเท็จหรือมีการลอกเลียนผลงานนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตนหรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงานให้โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตนให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการ ดังนี้

๘.๑ ในกรณีที่อยู่ระหว่างการประเมินผลงานให้ระงับการประเมินผลงาน

๘.๒ ในกรณีที่ผ่านการประเมินผลงานแล้วให้ยกเลิกผลการประเมิน

๘.๓ ในกรณีที่มีคำสั่งเลื่อนระดับ โดยผลของการประเมินผลงานแล้วให้ยกเลิกคำสั่งเลื่อนระดับข้าราชการผู้นั้นโดยพลัน

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ขอประเมินและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี และไม่ให้ผู้ขอประเมินเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี นับตั้งแต่วันที่ถูกดำเนินการตาม (๑) (๒) หรือ (๓) แล้วแต่กรณีหากพบว่าข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือเป็นเท็จให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเพื่อดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงให้ได้ข้อเท็จจริงแล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไปด้วย

๙. การแต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินผลงาน

เมื่อผู้ขอประเมินผ่านการประเมินผลงานแล้วจะแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่กรมควบคุมโรคได้รับคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันที โดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ สร๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ ที่ สร๐๒๐๓/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๒๖ และที่ นร ๐๕๐๔/ว ๙ ลงวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๔๗